

ENDRINGSARBEID I ÅPNE FENGSLER

**BASTØY FENGSEL
HASSEL FENGSEL
BERG FENGSEL
BERGEN FENGSEL, AVDELING OSTERØY**

**KRIMINALOMSORGENS UTDANNINGSSENTER KRUS
OSLO 2002**

Copyright: Kriminalomsorgens utdanningssenter KRUS, Oslo 2002

Utgitt av:
Kriminalomsorgens utdanningssenter KRUS
Boks 6138 Etterstad
0602 Oslo
www.krus.no

KRUS småskrift
Nr.1/2002

ISSN: 0803-9399

Trykk: CGS AS

FORORD

For en tid siden sendte Øivind Alnæs ved Bastøy en artikkel til KRUS som han ønsket respons på. Temaet ”Endringsarbeid i åpne fengsler” var så interessant at vi ønsket å lage et nummer i Småskriftsserien med dette innholdet. Vi utfordret noen andre åpne fengsler til å beskrive sitt metodiske grunnlag for endringsarbeid. Vi fikk svar fra Hassel, Berg og Osterøy. Vi viser for øvrig til det forrige nummeret i Småskriftserien (Nr. 1/2001) som handler om gruppevirksomheten ved Leira.

Åpne fengsler har ofte vært førende når det gjelder faglig og metodisk arbeid. Det sosialpedagogiske grunnlaget med vekt på utvikling av kompetanse og mestring er sentrale faktorer i endringsarbeidet. Felles for de åpne fengslene er at de har utviklet gode kontaktbetjentordninger. Fengselsbetjenten er den innsattes nærmeste kontakt i anstalten og koordinerer arbeidet når det gjelder framtidsplanlegging og øvrige ulike tiltak. Tverrfagligheten er satt i system, og sosialkonsulenter, verksbetjenter og lærere spiller en aktiv rolle i virksomheten. Et godt samarbeid mellom skole- og arbeidsdrift gir innsatte større muligheter til å lykkes i studie- og arbeidsliv. Boformen er en viktig treningsarena for å øke sosial kompetanse og mestre dagliglivets små utfordringer. I tillegg kommer vektlegging på nettverksarbeid og gruppe/programvirksomhet som er direkte rettet mot bedre tilknytning til samfunnet og endring av kriminelle holdninger og atferd. Påvirkningsarbeid setter krav til at fengslene bruker mange virkemidler i sitt arbeid, og at det er flere veier til målet. Øivind Alnæs skriver i sin artikkel at en av utfordringene i framtida er å bli flinkere til å analysere innsattes behov for å tilrettelegge et bedre soningsinnhold.

Anstaltene har sine tydelige særpreg, men de har også mange ting felles. Gode holdninger og et positivt menneskesyn hos de ansatte er en forutsetning for å være modeller for andre mennesker. Selv om veien fram til et bedre liv er lang for mange lovbrøtere, bærer artiklene preg av en optimistisk holdning til at endring er mulig. De ansatte er stolte av sine arbeidsplasser og den jobben de gjør.

Dette nummeret er i sin helhet skrevet av representanter for ytre etat. Dette er en utvikling som bør fortsette. Vi vil derfor oppfordre ansatte som skriver oppgaver i studieøyemed eller som har noe på hjertet, å kontakte oss.

Rådgiver Wilhelm Meek Hansen er tilrettelegger og redaktør for dette nummeret. Lektor Ian Petter Brodahl har ”språkvasket ” manusene.

Harald Føsker
Direktør

Wilhelm Meek Hansen
Rådgiver

INNHOLD

Endringsarbeid i åpent fengsel - Noen tiltak og utfordringer Av fungerende direktør Øivind Alnæs, Bastøy fengsel.....	5
Endringsarbeid i et virksomhetsteoretisk perspektiv – Hassel fengsel Av førstekonsulent Marit Sjølie Øiestad.....	17
Berg fengsel – opplæring til bedre livsmestring Av fengselsbetjent Tor Arne Markussen.....	23
Blant mennesker blir mennesket menneske Av fengselsbetjentene Kari Tvedt, Asbjørn Moss, Roar Andersen og Trond Johannesen, avdeling Osterøy, Bergen fengsel.....	31

ENDRINGSARBEID I ÅPENT FENGSEL - NOEN TILTAK OG UTFORDRINGER

Av fungerende direktør, Øivind Alnæs, Bastøy fengsel

Innledning

Fengselsvesenet har i de senere år vært opptatt av fornyelse og utvikling av metoder og tilnæringsmåter overfor de innsatte. Faglige spørsmål har blitt satt på dagsorden. I hvert fall er de fleste fengslene opptatt av fangebehandlingen og hva som bør være innholdet i soningstilbudet. Ofte og oftere blir soningsinnholdet og fangebehandlingen begrunnet i at fengslene bør medvirke til at færre innsatte begår ny kriminalitet etter løslatelsen. Søken etter det rette programmet som kan motvirke residiv, har også medvirket til at forskjellige metoder er blitt prøvd ut og debattert.

Det følgende er et tilskudd til denne debatten. Det er en beskrivelse av hvordan vi prøver å nå overordnede mål gjennom metodiske tiltak. Jeg tror ikke at det bare er ett tiltak som har innvirkning dersom innsatte blir lovlydige, men at mange faktorer spiller inn. På Bastøy har vi lagt vekt på å få til en helhet som består av flere faktorer med positiv innvirkning. Vi har også lagt vekt på å bevare det mer hverdagslige og ta med de daglige gjøremåls positive betydning. Samtidig har vi mange utfordringer, og mye arbeid gjenstår. Mange vil hevde at dette ikke er nye tanker. Målet er da heller ikke å presentere et nytt program eller en ny revolusjonerende metode, men snarere formidle hvordan forskjellige kjente tilnæringsmåter kan bli en god helhet.

Grunnmuren

Menneskesyn, humanisme, økologi og ansvarsutvikling.

Enhver institusjon og særlig institusjoner preget av straff og tvang må ha et klart ideologisk og pedagogisk grunnlag. Dette bør synliggjøre hvordan man definerer mennesket, og hvilke etiske og moralske normer som skal være bærende for arbeidet med klientene eller de innsatte. Mennesker lever ikke i et vakuum, og den grunnleggende tanken må også beskrive hvordan mennesket fungerer i samfunnet og i forhold til andre. Måten man inndeler samfunn, mennesker, moral og etikk på, er avgjørende for hvilke metoder man velger i forhold til påvirkningsarbeid, endringsarbeid og pedagogisk arbeid med for eks. innsatte. Det er også avgjørende for hvordan den ansatte møter den innsatte og hvordan de omgås i anstalten.

Humanismen er og bør være den bærende kraft i arbeidet med innsatte. Den setter mennesket i sentrum for alle aktiviteter. Videre er det i denne tenkingen et mål å skape optimale utviklingsmuligheter for den enkelte med bakgrunn i en grunnleggende respekt for det enkelte individ. I vår sammenheng betyr dette å bistå den enkelte med å skape mest mulig gode og realistiske utviklingsmuligheter i fengselet. Enkeltindividet er unikt. Det betyr at alle fødes som enkeltstående mennesker - ikke som gode eller onde. Forskjellene på oss er mer betydningsfull enn likhetene. Mennesker erfarer og lærer hele livet. De lærer mest av sine erfaringer og gjennom samspillet med andre mennesker. I et fengsel vil samspillet mellom ansatte og innsatte eller innsatte imellom gi innsatte ulike erfaringer. Dette påvirker individet og danner grunnlag for de valg man tar. Med dette utgangspunktet er det også mulig for mennesker å utvikle seg i fengsel og endre atferd og livsmønster.

Bastøy fengsel er et fengsel for innsatte som kan sone åpent med lange og mellomlange dommer. Fengselet legger hovedvekt på ansvarsutvikling gjennom målrettede tiltak i arbeid og fritid. Vi tar utgangspunkt i at ansvar er en praktisk ferdighet. Ansvarlighet er noe man viser gjennom handling. Den kan trenes på, og den kan læres. Det er altså ikke noe man har eller får ved fødselen. Gjennom bevisst prioritering i arbeid, skole og fritid kan fengselet skape gode muligheter for å utvikle ansvar hos den enkelte innsatte. Videre ønsker fengslet på denne måten også å ansvarliggjøre den enkelte i forhold til sin kriminalitet. Alle mennesker er ansvarlige for sine handlinger. Dersom alle mennesker er like mye verd, er det riktig å tilegne alle ansvar for egne valg og handlinger. Ansvarlighet er i vår tenking en ferdighet som er avgjørende for å utvikle seg til lovlydige borgere.

Økologi

For oss er det naturlig å medvirke til at innsatte blir opplyst i problemstillinger omkring miljøvern og økologi. Utvikling av en ansvarsbevissthet som også innbefatter miljøet rundt oss og interesse for natur og friluftsliv, tror vi er en positiv faktor som kan bidra til endring hos innsatte. Ivaretagelse og interesse for økologi har stor overføringsverdi til mange sider av dagliglivets utfordringer. Vi prøver å motvirke likegyldigheten. Likegyldighet bidrar ofte til mangel på ansvar, kriminalitet og rus. Å øve seg på å ha ansvar og opptre ansvarlig krever nødvendigvis at innsatte gjøres i stand til å mestre oppgaver og i neste omgang gis ansvar for oppgaven. I denne forbindelse har vi god erfaring med å bruke husdyr. I flere år har fengselet drevet økologisk rettet landbruk, men i 2001 legger vi om til økologisk produksjon. Det vil si at vi skal produsere for til dyra uten kunstgjødsel og sprøytemidler. Økologisk landbruk handler ikke bare om jordhelse, men er også et verdivalg. Vi ønsker at økologiske verdier skal være fellesnevner for alle våre tiltak. Det innebærer at vi ser på alt avfall som en ressurs som vi kan gjenvinne. Oppgavene fremover blir å nyttegjøre seg avfall

til gjødsel og energi for å spare miljøet. Vi vil for eksempel utrede mulighetene for alternativ oppvarming, vindkraft og solenergi på øya.

Kontaktbetjentordning og framtidsplanlegging.

Alle innsatte på Bastøy blir tildelt kontaktbetjent. Alle ansatte fengselsbetjenter er kontaktbetjenter. Ordningen innebærer at en fengselsbetjent er innsattes nærmeste foresatte i fengselet, og i hovedsak går alle henvendelser gjennom kontaktbetjenten. Kontaktbetjentens oppgaver er å bistå den innsatte i forskjellige sammenhenger. Det er fengselets ønskemål at den innsatte bruker soningstiden til å tilegne seg ferdigheter og kunnskaper som er nødvendige for et kriminalitetsfritt liv. Ifølge denne sammenhengen blir kontaktbetjenten en motivasjonsarbeider og rådgiver.

Betjentens viktigste redskap er samtalen og samhandlingen med innsatte. Samtalen er det bærende element i ordningen, og vi ser på den som en arena for utvikling. Det setter premisser for hvordan samhandlingen bør skje. Målet er å skape en atmosfære som skaper trygghet og gir rom for den innsatte til «å komme ut». Det blir avgjørende at den ansatte klarer å lede samtalen uten å virke fordømmende eller nedlatende. For å få til dette bruker betjentene enkle teknikker som å stille åpne spørsmål, være undrende og interessert.

For oss er det viktig at den innsatte tar ansvar for egne handlinger. Kontaktbetjentene må i så fall ta opp den enkelte innsattes kriminalitet. For ansatte er det uvant og en stor utfordring å snakke med innsatte om deres kriminalitet - særlig da med innsatte dømt for sedelighetsforbrytelser. Imidlertid er det vår erfaring at det lar seg gjøre å ta opp den innsattes kriminalitet uten at den innsatte føler seg «tråkket på» og derfor faktisk ønsker å prate om hva han er dømt for.

«Med god planlegging er halve jobben allerede gjort». Framtidssplanen er et verktøy for å systematisere soningsforløpet. Målet med planlegging er å fokusere på satsningsområder den innsatte ønsker å utvikle/endre for å leve et kriminalitetsfritt liv etter løslatelsen. Planen bør inneholde tiltak i forhold til kriminaliteten, arbeid, bosituasjon, skolegang o.l. Det er imidlertid prosessene omkring forberedelsene for fremtiden som er det viktigste i soningsplanleggingen. I dette arbeidet er det kontaktbetjenten som bistår innsatte. I samtaler omkring framtidssplanen ønsker vi å bevisstgjøre innsatte på egen problematferd og hans utviklingsmuligheter i forhold til egen kriminalitet. Dette bevisstgjøringsarbeidet er for oss viktigere enn selve planen.

Arbeid og undervisningstilbud

For noen tid tilbake var man opptatt av «arbeidsterapi». Arbeid var en viktig del av oppdragelsen og habiliteringen av de innsatte. De senere år har arbeid som læring og treningsarena vært lite fokusert. Nye programmer for innsatte har vært alene på dagsorden. Mange vil hevde at arbeid i fengsel ikke er en arena for læring og utvikling. Dette er vi uenig i. Dersom det knyttes noen kriterier til arbeidets art og omfang, tror vi at det er en meget god arena. For det første må arbeidet være passe utfordrende og oppleves som meningsfylt. Hva dette innebærer, vil variere fra innsatt til innsatt, men det er etter vårt syn klart at mye av det arbeid som tilbys innsatte, ikke oppleves som meningsfullt overhodet. Tvert om er det ofte slik at arbeidet heller oppleves som slavearbeid fordi det er kjedelig, preget av lite ansvar, veldig enkle operasjoner og har liten status. Dersom arbeidet skal være et sted for personlig utvikling, må det preges av ansvar og mening. Et annet poeng er å arbeide sammen med ansatte som er gode rollemodeller. Ansatte kan bidra med sin erfaring og sine kunnskaper. Det er også vår erfaring at det er lettere å prate om vanskelige ting i ens liv når en gjør en aktivitet samme. Arbeidssituasjonene kan på denne måten også bli en sosial treningsarena.

Det er etter hvert allment kjent at de fleste innsatte i norske fengsler har lav eller ingen formell utdanning. Hovedbegrunnelsen for skoletilbudene ligger i dette faktum. Imidlertid er det også slik at innsatte ofte har meget ubehagelige opplevelser og erfaringer med skolegang. På grunn av dette har vi satt fokus på praktisk rettet undervisning. Undervisningen er nært knyttet til arbeidsplassene i fengselet og lagt opp som moduler. På Bastøy er de fleste arbeidstilbudene knyttet til vedlikehold og landbruk. Innsatte kan bla. ta håndverkskurs (vaktmesterskole) og grunnkurs naturbruk. Skolen holder til i skogen, på jordet og i verkstedet, og det er verksbetjentene som underviser. Å gi innsatte opplæring i og ansvar for en oppgave har mange gode effekter. Innsatte lærer et konkret stykke arbeid, de får nye kunnskaper, men kanskje viktigst av alt vil de kunne få en opplevelse av mestring. Skole- og arbeidstilbud må utformes slik at det gir muligheter for økt selvbilde og ikke tapsopplevelser.

EDB og dataundervisning er populært blant innsatte. Data er også et glimrende verktøy for å lære andre fag og kan for eks. brukes som hjelpemiddel for innsatte med lese- og skrivevansker. Vi tror det vil være riktig å bygge ut undervisningstilbud knyttet til data. Det er også slik at datarelaterte yrker snart er de eneste jobber en kan få uten formell utdanning, men kun på det en faktisk har tilegnet seg av ferdigheter.

Boformen som treningsarena

Vi har alle av oss erfaring med å bo sammen med andre mennesker, enten som del av en familie eller sammen med andre i for eksempel en institusjon. Alle har også opplevd at det til tider kan være vanskelig. Man blir stilt overfor andres måte å forholde seg på og overfor formelle og uformelle regler for hvordan samværet skal være. Betydningen av slike samvær er ofte lite fokusert. Slike samvær gir nemlig erfaringer og læring som enkeltindividene tar med seg resten av livet. Hvordan en bor og lever sammen, kan også være et sted å øve seg på å være sammen, et sted å lære formelle og uformelle regler for samvær, og et sted der en må utvikle omtanke for andre for selv å bli tatt hensyn til. Ved å plassere innsatte i hus hvor 4-6 deler kjøkken og stue kan selve bosituasjonen være sosial trening for de innsatte. For at boformen skal bli en god erfaring å ta med seg, må noen forutsetninger legges til grunn. De innsatte må i størst mulig grad få ansvar for renhold og vedlikehold av huset. De må vekke seg selv, lage seg frokost og lunsjpakke før de møter på arbeid/skole. Selvfølgelig må det utformes «husregler», men det er da viktig at de innsatte er med på å utforme slike regler.

Botreningsprogrammet på Bastøy er et obligatorisk program for alle innsatte og gjennomføres den første tiden man oppholder seg ved anstalten. Programmet tar for seg matlaging, hygiene, hushold o.l. I tillegg får innsatte informasjon fra alle avdelingene ved fengselet. Vår erfaring er at vi ikke har nok bevissthet og søkelys på selve mottaket av innsatte. Det viser seg gang på gang at innsattes første møte med fengselet har betydning for den innsattes videre soning og motivasjon. Vi ønsker å bli bedre på denne delen av soningen og sette klare forventninger til innsatte når de kommer til anstalten. Slike forventninger må presenteres og gjennomgås med dem.

Kriminalitetsrelatert tilnærming

Samtale og gruppemodeller

Som allerede nevnt, er samtalen det viktigste redskapet kontaktbetjenten har i sitt arbeid med de innsatte. Samtalene skal også dreie seg om den innsattes kriminalitet. Dette er selvfølgelig ikke mulig å få til uten at det er opparbeidet et visst tillitsforhold mellom innsatte og ansatte. Den ansatte må legge vekt på å la innsatte få bestemme tempoet og fremdriften i samtalene om hans kriminalitet. Videre er det særdeles viktig ikke å opptre fordømmende. På Bastøy drives det samtalegrupper for innsatte som har vold- og/eller rusproblemer. Deltagelsen er frivillig. Gruppene ledes av fengselsbetjenter som har fått opplæring av sjefpsykolog Per Isdal hos Alternativ til vold (ATV). Metoden som det arbeides etter, er utarbeidet av ATV, og gruppelederne får veiledning hver 14.dag. Hver samtalegruppe har 5-6 medlemmer og ledes av to fengselsbetjenter. Det rekrutteres nye medlemmer fortløpende når noen slutter.

Målsetningen med dette arbeidet er å bevisstgjøre innsatte på egen problematferd. Bevisstgjøringen skal legge grunnlaget for mulig endring av atferd.

Programmet Ny Start drives ved Bastøy. Programmet gjennomføres to ganger i året og har ca. 8 deltagere hver gang, og det er frivillig å delta. Metoden er importert fra Canada og er tilrettelagt slik at fengselsbetjenter kan gjennomføre programmet. Målsetningen er å endre holdninger og atferd hos innsatte. Deltagerne skal lære nye måter å tenke og handle på samt nye ferdigheter. Programmet har gode resultater fra Canada. Imidlertid er det for tidlig å si om programmet har gitt gode resultater hos oss, men instruktørene hevder at de merker en viss endring i holdninger hos de innsatte.

RiF eller rusprogram i fengsel er også et «importert» kognitivt program som tilbys de innsatte ved fengselet. Programmet er bygget opp på samme måte som Ny Start, men fokuserer på rus. Vi har ikke drevet programmet lenge nok til å kunne uttale oss kategorisk om det «virker» eller ikke.

Mange fengsler har etter hvert programtilbud for de innsatte. Utfordringene blir å gi innsatte anledning til å prøve ut og bruke de ferdighetene de har fått kunnskap om i fengselet. Dette tror vi vil være enklere og mer utbytterikt i et åpent fengsel av Bastøys karakter fremfor et tradisjonelt lukket fengsel. Det er flere øvelsesarenaer i et åpent fengsel som har færre restriksjoner, kontrolloppgaver og fysiske begrensninger. Vår programvirksomhet må etter hvert bli bedre på å konkretisere hva vi ønsker innsatte skal ha igjen etter et kurs. Videre er det viktig å skape verktøy for å måle om programmet «virker», og vi må kontinuerlig etterspørre effekten av våre tiltak. Neste utfordring blir å knytte programvirksomheten sammen med de andre aktivitetene i fengselet slik som arbeid og fritidsaktiviteter. Dette er Bastøys største utfordring i årene som kommer. Vi må prøve å ta med kunnskaper og ferdigheter fra undervisningstimene og samtalegruppene til situasjoner i dagliglivet i arbeid og fritid. Slik kan innsatte trene på situasjoner og øve opp nye ferdigheter i en mer naturlig «setting». Videre er det en utfordring å prøve å skape en felles forståelse og et felles språk hos alle ansatte, dvs både de som arbeider i sikkerheten og de som arbeider i verksdriften. Dersom en klarer å skape det, kan innsatte lettere kommunisere med ansatte om ting som opptar ham og bli møtt med en lik holdning til problemet uansett hvem han tar det opp med. Slik kan en skape en trygg og forutsigbar organisasjon som gir større mulighet for endring hos den innsatte.

Kulturbygging

Nedbygging av fiendekultur

Alle samfunn har sine særegenheter som kjennetegner akkurat det samfunnet. Det kan være moralske normer og verdier, formelle og uformelle regler, omgangsformer, klesdrakt o.l. Grovt sett kan vi si at slike særegenheter er typisk for kulturen som kjennetegner samfunnet. (Jeg bruker i det følgende begrepet kultur på det særegne for et samfunn, en institusjon eller en organisasjon). I likhet med større samfunn vil en kunne hevde at ofte har institusjoner sin egen kultur. Ansatte i norske fengsel vil hevde at det eksisterer en egen kultur blant innsatte. Denne er noe forskjellig fra anstalt til anstalt og mer eller mindre utpreget og synlig. Samtidig finnes det en egen kultur blant ansatte i fengsel som er en form for omgangstone, formelle og uformelle regler, verdier og holdninger som kjennetegner fengselsansatte generelt eller ansatte i den enkelt anstalten spesielt. I fengselsvesenet står ansatte i en maktposisjon overfor innsatte, og de på sin side er plassert i en tvangssituasjon. Disse to kulturene påvirker hverandre gjensidig og kontinuerlig. Den ene kulturens atferd har stor betydning for den andre, og endring hos den ene vil medføre endring hos den andre. Kulturer kjennetegnes også av tilhørighet, dvs at enkeltindividene orienterer seg mot en kultur og føler tilhørighet med den og dens verdsett. Videre har individene i en kultur ofte en felles oppfatning av hva som ikke tilhører deres «sfære», hva som ikke kjennetegner dem og hvem de ikke vil sammenlikne seg med. Det er vanlig at en gruppe individer eller et samfunn skaper seg et fiendebilde - å ha en felles fiende skaper sterkere tilhørighet og identitet. Blant innsatte er dette ofte utbredt, dvs at de ansatte er fienden. Dette er naturlig også ut ifra det faktum at de ansatte står i et maktforhold til de innsatte. Ansatte kan også ha holdninger til og meninger om innsatte som ligner mye på et fiendebilde.

Fiendebilde mellom ansatte og innsatte kan skape store hindringer for kommunikasjonen gruppene imellom og for mulighetene for endringsarbeid hos innsatte. Utfordringen blir å skape en åpen og ærlig kultur som innbefatter alle i institusjonen både ansatte og innsatte. En slik organisasjon vil kunne legge et godt grunnlag for endringsarbeid. Vår utfordring er å skape en slik organisasjon og bygge ned fiendekulturen. Å gi innsatte gode forutsetninger for utvikling og for å ta ansvar for egen fremtid forutsetter nedbygging av eksisterende fiendebilde. Noen faktorer er med på å opprettholde fiendebilder, og disse må fjernes eller endres.

Omtale og tiltaleform

Den første faktoren en møter, er omtalen av «de andre» eller «fienden». I fengsler gir dette seg forskjellig uttrykk som at de ansatte omtaler innsatte som skurkene, slabbedaskene, de jævla o.l. Dette er uttrykk som omtaler alle innsatte uten å skille dem fra hverandre, og som er negativt ladet. På samme måte har innsatte betegnelser på de ansatte som blåskjorte, nazi, politistreber o.l. Organisasjonen må etterstrebe å omtale «de andre» med nøytrale fellesbetegnelser som de ansatte og de innsatte, men aller helst omtale dem som enkeltindivider med et egenverd. Den beste måten å gjøre det på er å bruke navn. Det vil ikke være riktig å bruke kallenavn som ofte er negativt ladet. I et fengsel er det de ansatte som må være foregangsfigurer og sette premissene for hvilken kultur som gjelder. Det er de ansattes ansvar å vise hvilken omgangstone man vil ha. Helst bør en bruke fornavn - for å gi den enkelte en individuell identitet. Likeledes bør de innsatte oppfordres til å bruke fornavn på de ansatte. Tiltaleform har med høflighet og respekt å gjøre. Dersom innsatte skal lære å vise andre mennesker respekt og opptre som ansvarlige, må de lære det gjennom å møte andre som behandler dem på en slik måte.

Tillit og mistenkeliggjøring

Neste viktige område er i forhold til det å vise tillit eller være mistenksom, fordi man tilhører en bestemt gruppering. Dette kan gi seg utslag i at ansatte konsekvent ikke stoler på det innsatte forteller. Innsatte vil få en opplevelse av alltid å bli mistenkeliggjort. Videre vil de kunne tolke at ansatte har en nedlatende holdning til en, og at ansatte mener innsatte er mindre verdt. Slike opplevelser styrker fiendebildene og bidrar ikke til å øke selvtillit hos innsatte. Innsatte vil ofte være mistenkelig overfor ansatte fordi de selv føler seg mistenkeliggjort, og fordi de blir utsatt for kontrolltiltak. Den eneste måten å motvirke mistenksomhet på er å gi innsatte tillit i den grad det lar seg gjøre i anstalten, og la innsattes historier være «sanne» inntil det motsatte er bevist. Vi må ha som utgangspunkt at det den innsatte sier, er sant i stedet for det motsatte. Selvfølgelig må dette ikke føre til naivitet og mangel på kontroll som kan skape farlige situasjoner for anstalten eller samfunnet. Imidlertid er det viktig å fremstå med en klar holdning om at en tror på og stoler på alle mennesker - også innsatte.

Holdninger overfor andre mennesker viser seg i atferd og handling. Å overse eller overhøre hva andre sier, er en dårlig måte å forholde seg til andre på. Bli man utsatt for slik atferd, vil man ofte føle seg mindreverdige og sett ned på. I så fall vil åpen kommunikasjonen bli hindret, og man skaper i stedet frustrasjon. Dessverre hender det at innsatte blir utsatt for slik atferd av ansatte. Det opprettholder fiendebilder, stenger for kommunikasjon og hindrer endringsarbeid. Vi har alle en utfordring i å prøve å kommunisere på en åpen og tillitsfull måte. Det er ikke alltid lett å vite hvordan en selv virker på andre, og

hvordan for eks. ens kroppsspråk tolkes. Dersom anstalten er opptatt av og vil jobbe med slike temaer, er kollegaveiledning et godt verktøy. Det forutsetter i så fall en åpen dialog mellom de ansatte.

Uniform

Ansatte i fengsel er uniformerte. Innsatte har også egne klær som de får utdelt i fengselet, og de er nærmest uniformerte de også. Uniform har mange effekter. En effekt er at det synliggjøres for alle og enhver hvilken gruppe man tilhører. Samtidig blir man usynlig som individ. Gruppen blir sterk og synlig, enkeltindividet blir anonymisert og kun en del av gruppen. For mange innsatte vekker uniformen til de ansatte mange negative assosiasjoner. Mange har negative opplevelser med folk i liknende uniformer som for eks. politi. Uniformen kan i seg selv være nok til å stoppe en god dialog mellom innsatte og ansatte. Mange innsatte har vanskelig for å få tillit til folk i uniform. Dette faktum er etter mitt syn sterkt undervurdert, og det blir en forenkling å hevde: Det er mennesket inne i uniformen som teller og ikke selve uniformen. Etter mitt syn bør uniformsbruken debatteres med utgangspunkt i ønsket om endring hos innsatte. Man bør diskutere om ansattes klesbruk kan gjøres på en annen måte. Er det å bruke mer anonyme T-skjorter, collegegensere o.l. en bedre løsning? Uniform kan for noen ansatte også bli en måte å gjemme seg bort på. Slik kan en unngå å måtte ta ansvar og stå til rette for uttalelser og handlinger. Uniformeringen av de innsatte er sterkt stigmatiserende og ikke med på å styrke selvbildet til den innsatte. De like fangeklærne minner den innsatte hele tiden på at han er kriminell, i stedet for å signalisere at han er et selvstendig individ med muligheter og ansvar for framtida.

Forutsigbarhet og begrunnelse

Den siste viktige faktoren for kulturbygging jeg vil ta opp, er forutsigbarhet og begrunnelser. Dersom en organisasjon skal oppnå en åpen og god dialog, forutsetter det at regler, avgjørelser og konsekvenser er forutsigbare. Innsatte må ha god informasjon om hvilke regler som gjelder og om konsekvensene ved brudd på reglene. Samtidig er det av avgjørende betydning at innsatte får begrunnelse for vedtak og andre tiltak. Begrunnelsene må være utfyllende og informative og bør sannsynligvis gis både skriftlig og muntlig. Man bør sørge for ordninger der innsatte kan få prate med noen om vedtaket. Forutsigbarhet forutsetter også at innsatte får samme svar uansett hvilken ansatt han drøfter en sak med. Vår utfordring blir å samkjøre alle ansatte og heve den totale kompetansen i anstalten. Videre er det en utfordring å gi ansatte trygghet til å stå i samtaler hvor en skal informere om og begrunne upopulære vedtak for innsatte.

Betydningen av likeverdig samvær

Å bli behandlet som et selvstendig, tenkende, ansvarlig individ er den viktigste faktoren for individets positive utvikling. Andre måter å behandle mennesker på kan gi gode vilkår for en negativ utvikling. Likeverdig samvær kan eksistere i et fengsel selv om en gruppe er i maktposisjon og en gruppe er i en tvangssituasjon. Jeg bruker begrepet likeverdig samvær om den dialogen som forgår mellom to mennesker uansett posisjon i en organisasjon - der en respekterer hverandre for det man er - nemlig individuelle mennesker. For innsatte kan et fengsel preget av likeverdig samvær bedre deres selvbilde. Det å bli tatt på alvor, å bety noe, å ha et egenverd kan føre til at innsatte blir interessert i seg selv, sin framtid og sine omgivelser. Vi mener det kan føre til at innsatte tar mer ansvar for egen framtid.

For de ansatte kan et fengsel preget av åpen dialog og likeverdig samvær være en lærende organisasjon. Det kan være en interessant arbeidsplass der en i møte med andre mennesker hele tiden lærer nytt og utvikler seg. , Det er først og fremst i møte med andre man kan stadfeste synspunkter, bryne meninger og utvikle sin egen forståelse. Vi lærer alle av hverandre. For samfunnet kan betydningen av et slikt samvær være at færre innsatte begår ny kriminalitet etter endt soning.

Konklusjoner

Både -og- prinsippet

Vi tror ikke det er en enkelt faktor som fører til at en kriminell endrer livsmønster. Mange faktorer spiller inn. Hvilke faktorer dette er, varierer fra innsatt til innsatt, fordi innsatte har forskjellige behov og erfaringer. Hva som gjør at noe virker, *vet* vi litt for lite om. Imidlertid tror vi at det ikke er snakk om å drive målrettet endringsarbeid som et « enten eller» arbeid. Vi må satse på de faktorene som har vist seg å ha god effekt, sette disse i en sammenheng og skape en helhet. Vi må hele tiden være villig til å evaluere de tiltakene vi prøver ut og bør knytte til oss forsknings- og fagmiljøer til dette arbeidet. Utfordringen blir i fremtiden også å analysere innsattes behov bedre og tilrettelegge soningsinnholdet deretter. Internasjonale undersøkelser har vist at noe virker for noen, noen ganger. Selvfølgelig finnes det andre faktorer enn de som jeg har drøftet her, som for eks. familieforhold o.l.

Nyanser i grått og nyanser i rosenrødt

Verden er ikke svart - hvit. Dessverre er det vanlig at når en diskuterer kriminelle og behandlingen av dem, så er de enten snille stakkarer eller kyniske, farlige kriminelle. Noen ganger blir ansatte fanget i en opplevelse av at den innsatte bare er snill og positiv. Dette er like ødeleggende i forhold til målrettet

arbeid med innsatte som det motsatte: Å tro at alle innsatte er uforbederlige kriminelle. Som de fleste vet, er det ikke slik. Innsatte har - i likhet med ansatte - både gode og dårlige egenskaper. En målsetning må være å skape en sterk bevissthet om dette faktum blant ansatte. Har man en grunnholdning om at innsatte også har positive egenskaper, vil det være lettere å drive endringsarbeid og lettere å motivere innsatte. Ansatte må tro at det er mulig for innsatte å endre seg. Dersom man ikke har en slik grunnholdning, vil man avsløre seg overfor de innsatte. Å skape gode relasjoner og kommunikasjon vil være vanskelig hvis innsatte opplever at den ansatte ikke har tro på ham. Ansatte må gi kvalifiserte råd og være med å sette realistiske mål, men alltid signalisere at man tror at endring er mulig.

«Jeg er den jeg er, ikke den jeg har vært»

Å tro at endring er mulig, handler også om ikke å se seg blind på hva som har hendt tidligere. Det gjelder å se fremover og påvirke framtiden. Det som er hendt og gjort, kan en dessverre ikke endre. Heldigvis er det slik at alle endrer og utvikler seg hele livet. Ansatte må sørge for utviklingsmulighetene og legge til rette for riktige valg i framtiden, men først handler det om å vise at man tror det er mulig. Innsatte må også få ny identitet og kvitte seg med sin gamle. Vi må gi dem anledning til å legge sitt tidligere liv bak seg og tro på dem når de framviser ønske om endring.

Ansvarlighet, mening og tillit

Dersom et menneske skal kunne opptre ansvarlig, må det føle at de oppgaver og det ansvar man blitt stilt overfor, gir mening. Det er heller ikke mulig å vise ansvarlighet uten å bli gitt tillit. Disse tre begrepene henger nøye sammen og to av dem, mening og tillit, er forutsetninger for å utvikle ansvar. Kriminalomsorgen har ikke tatt dette inn over seg og latt denne kjensgjerning være med å bestemme tiltakene som skal prioriteres. Dersom det ikke gjøres, vil ingen programmer være gode nok til å kunne bidra til endring hos innsatte.

Kulturtomme rom finnes ikke

Alle institusjoner preges av særegne spilleregler, formelle og uformelle regler og omgangsformer. Innsatte har sin kultur, og ansatte har sin kultur. Det er mitt inntrykk at det har vært tabubelagt å ta opp og diskutere problemstillinger knyttet til kultur blant ansatte og innsatte og sammenhengen mellom disse. Det er lite profesjonelt ikke å ville diskutere anstaltkulturen og dennes påvirkning av innsattkulturen. Vi må få til en lokal og en generell analyse om disse kulturene for å kunne arbeide bevisst med å skape positive lærende organisasjoner. Dette er ikke gjort over natta og krever innsats fra flere hold, bla. forsknings- og fagmiljøer.

Se enkeltindividet

Kriminalomsorgen har store utfordringer i forhold til å skape en omsorg som bidrar til endring hos innsatte. Det er mye arbeid som ennå ikke er startet, og mange tiltak må videreutvikles. Imidlertid tror jeg at vi bør og kan starte med det enkleste og sannsynligvis det vanskeligste - nemlig å se enkeltindividet og medmennesket i stedet for «den kriminelle», den «narkomane» o.l. Bevissthet omkring dette vil kunne føre til produktive dialoger mellom innsatte og ansatte og legge premisser for gode tiltak for endring.

Kilder

Det som er skrevet over, er nok ikke bare suget av eget bryst. Jeg har valgt ikke å lage henvisninger i teksten, men vil her gi en opplisting av litteratur o.l. som har betydd mye for meg, og som man kan finne igjen i det som er skrevet (listen er ikke uttømmende). For øvrig er mange synspunkter formet gjennom egen erfaring med innsatte.

- Studiereiser til TBS institusjonen Veldzicht i Nederland 1988, til Træningsskolen (Jens Bay) i Danmark 1987,1989,1998,2000, til Blantyre House (HMP) i England 1998, 2000
- Mange samtaler med direktør Erik Såheim og med sos.kons. Torbjørn Eriksen
- Bay Jens (1997) Læring, utvilking og kompetence , en pedagogisk veiledning upublisert
- Danielsen Trond og Wilhelm Meek Hansen, (1997) NY-Start for fengselsvesenet ? Oslo, KRUS
- Falch Sturla (1989) I gråsonen - Ilaprosjektet, Oslo, Justisdepartementet
- Granby Inger (1999) fordrag på Sunnvolden kriminalpolitisk konferanse
- Hamerlin Yngve og Egil Larsen (1999) Livssyn i teorier om mennesket Århus, Klim
- Hovland, Arild og Elisabeth Storvoll, (1997) På rett kjøll ? Ullersmo-prosjektet, Nova rapport 1/97, Oslo Nova
- Lauvås Per og Gunnar Handal (1990) Veiledning i praktisk yrkesteori, Oslo, JW Cappelens forlag
- Lundh, Montgomery og Waern (1996) Kognitiv psykologi, Oslo, ad Notam Gyldendal
- Isdal Per m. fl.(1998), Håndbok for samtalegrupper for vold og sedelighetsdømte, Oslo, KRUS
- Isdal Per, (2000), Meningen med volden, Oslo Kommuneforlaget
- Slagugglan, Programmanual for voldsutøvere Kriminalvårdstyrelsen i Sverige
- Manual for Ny –Start, Oslo, KRUS,
- Manual for RiF, Oslo, KRUS

ENDRINGSARBEID I ET VIRKSOMHETSTEORETISK PERSPEKTIV - HASSEL FENGSEL

Av førstekonsulent Marit Sjølie Øiestad

Innledning

Ved Hassel benyttes virksomhetsteorien som det ledende idegrunnlag når det gjelder menneskesyn og verdier. Dette får betydning for hvordan vi i praksis møter de krav og forventninger som stilles til oss.

Hassel er et åpent fengsel med plass til 26 innsatte, og målgruppen er straffedømte menn med rusproblemer, med prioritet til aldersgruppen under 25 år. Gjenstående soningstid bør være fra 6 mnd. og opp til 3 år.

Metodisk arbeid med utgangspunkt i virksomhetsteorien danner rammene for det tilbudet vi gir til innsatte med rusproblemer som velger å søke seg til Hassel. Vi har en visjon som sier at Hassel skal være en arena der *et liv med rus og kriminalitet skal endres til et liv med kvalitet*. Vi har utarbeidet en målsetting som sier : *Hassel fengsel skal gjennom hele sin virksomhet være rettet mot å gi rusmisbrukere et spesielt tilrettelagt tilbud*. For å oppnå dette målet må vi ha et *innhold* i soningstilbudet som virker hensiktsmessig for oppgaven. Vi har valgt å jobbe med endring på to forskjellige plan : 1) Individorientert endringsarbeid, og 2) Gruppeorientert endringsarbeid. De innsatte på Hassel blir ikke tilbudt et bestemt «program» som er likt for alle. I stedet forsøker vi å gi gruppen av innsatte et både kollektivt og et individuelt tilpasset tilbud, med sikte på en gradvis heving av livsmestringsevne og livskvalitet relatert til livssituasjon både under og etter soning.

I lys av en virksomhetsteoretisk forståelse utvikler og endrer mennesket seg gjennom sin samhandling med omgivelsene. Derfor er den gruppebaserte jobbingen på Hassel svært viktig. Gruppefellesskapet kan sies å være en betingelse og forutsetning for den enkeltes utvikling. Men det er ikke slik at denne prosessen er «helautomatisk». Gruppeaktivitetene må ta utgangspunkt i individets situasjon og behov. Kontaktbetjenten hjelper den innsatte med å synliggjøre disse behovene gjennom en individuell kartlegging av både fortid, nåtid og framtid. Men den enkeltes behov blir også ivaretatt på arbeidsplass og skole. Samarbeid mellom arbeidsledere / lærere og kontaktbetjent skal sikre at den innsatte får et godt tilbud tilrettelagt spesielt for seg.

Individorientert endringsarbeid

Kontaktbetjentordningen

Kontaktbetjenten er koordinator for alt samarbeid som berører den innsatte. Ved hjelp av egne og andres observasjoner skal kontaktbetjenten til enhver tid ha kunnskap om den innsattes kompetanse- og ferdighetsnivå, samt kunne definere hans nærmeste utviklingszone. Kontaktbetjenten skal dessuten bidra med begrunnede forslag til arenaer for sosial integrering og ferdighetsutvikling. Vi tenker oss her fire ulike rammer for målrettet ferdighetstrening : individuelt på Hassel 2) gjennom skole / arbeidsvirksomheten 3) i samhandling med avdelingsgruppa 4) og under permisjon.

Kontaktbetjenten har jevnlig, planlagte samtaler med den innsatte, og er Hassels representant utad i kontakt med andre offentlige etater og innsattes private nettverk. Mye av kontaktbetjentens arbeid er knyttet opp mot sonings- og fremtidsplan, gjennom motiveringsarbeid, realitetsorientering, bevisstgjøring, støtte og hjelp.

Sonings- og fremtidsplan - med vekt på fremtidsplanene

Hensikten med planen er at den innsattes framtidsmål, utfra et brukerperspektiv, i størst mulig grad skal virke styrende på soningsoppholdet. Planen skal utarbeides på grunnlag av en behovskartlegging og sikre målrettet arbeid for den enkelte. Arbeidet med planen retter seg mot individuelle mål, men arbeidet med planen skal også bidra til en bedre samordning mellom skole, arbeids- og fritidsaktiviteter slik at tilbudet oppleves som helhetlig. Som et samfunnsmessig vesen må mennesket ta ansvar for sine handlinger og se konsekvensene av disse. Vi har derfor forsøkt å legge inn maler i planen som har til hensikt å virke bevisstgjørende i forhold til temaer som kriminalitet, rus og sosialt nettverk.

Nettverksarbeid

Et annet viktig område for individorientert endringsarbeid gjelder oppbyggingen av nettverk. Sosialt nettverksarbeid er en viktig del av fengselets sosialpedagogiske tilbud. Sosialt nettverk kan defineres som relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker. Et sosialt nettverk representerer en viktig støtte for mennesker og spesielt for mennesker i krise. En krise betegner en situasjon hvor tidligere erfaringer og innlærte reaksjoner ikke er tilstrekkelig for å beherske den aktuelle situasjonen. Med en slik definisjon av krise vil f.eks. rusmiddelbrukere befinne seg i en form for krise når de skal forsøke å etablere seg i et rusfritt miljø. Det er derfor viktig og i samvirke utvikle relasjoner, opplegg og tiltak der den innsatte får muligheten til å kvalifisere seg for møtet med et nytt miljø. Med andre ord - gi dem relevante erfaringer og samtidig sikre at de har et sosialt nettverk som kan være til støtte når situasjonen blir vanskelig. Om vi lykkes med å drive nettverksarbeidet slik vi ønsker på Hassel, er blant

annet avhengig av den enkelte medarbeiders innstilling til det. Det kreves en offensiv innstilling av kontaktbetjenten både til selve arbeidet, samt å motivere den innsatte til å tenke og bruke sitt eksisterende eller nye nettverk.

Arbeid og skolevirksomheten

Arbeidsdriften og skoleavdelingen på Hassel har et pedagogisk mål om å drive læring og arbeidstrening. Vi tror at mestring gir motivasjon.

Læringsvirksomheten krever tid, oppmerksomhet og nærhet fra arbeidslederne. En realistisk og dagsaktuell produksjon skaper gode læringsbetingelser - både ferdighetsmessig og holdningsmessig. Produksjon og læring står i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre - det er ikke snakk om et enten eller, men snarere et både og. Mye av det samme kan også beskrive skolens virkefelt overfor de innsatte. Skolevirksomheten legger opp til at den enkelte skal kunne se resultater av egen innsats relativt raskt, blant annet gjennom eksamener som gir delkompetanse. På denne måten utvikles nye behov og motiver slik at den innsatte kan strekke seg etter nye mål. Skolen nedlegger mye arbeid i å skape et kreativt og fleksibelt miljø for de innsatte - noe som igjen virker motiverende og er behovskapende for den enkelte.

Gruppeorientert endringsarbeid

Utviklingen av avdelingsgruppa og den enkelte innsatte skjer i et gjensidig forhold. For å fremme en god utviklingsspiral er det viktig å jobbe både på individ- og gruppenivå. Vi tenker oss at den enkeltes holdninger utvikles ved at han integreres i en gruppe og tar opp i seg de holdningene som er allment akseptert i gruppa. Dette innebærer at det holdningsskapende arbeidet i stor grad rettes mot gruppa som helhet. Denne *indirekte* påvirkningen av den enkelte kommer i tillegg til den *direkte* og betegnes som en «parallell pedagogisk prosess». Et virkemiddel i denne forbindelse er obligatoriske fritidsaktiviteter for avdelingsgruppa. På den samme måten som kontaktbetjentsamtalene brukes på individnivå, er gruppesamtaler et viktig virkemiddel i avdelingen. Gruppesamtaler og fritidsaktiviteter må anses å være vesentlige virkemidler i det gruppeorienterte endringsarbeidet.

Gruppesamtaler

Gruppesamtalene har som formål å virke forebyggende og bevisstgjørende i forhold til aktuelle problemer som kan oppstå med hensyn til rus, kriminalitet, personlige problemer osv. Samtalene har spesielt stor betydning for selvforståelsen, bearbeiding av følelser og holdninger, forståelse av relasjoner og fellesskap. Det å føle tilhørighet i gruppa og oppleve en anerkjenning som likeverdig er også ment å skape trygghet for å diskutere «vanskelige» opplevelser.

Gruppesamtalene er ment å være et møtested der spørsmål om egen mestring og kvalifisering under soning skal være tema. Det gir den enkelte anledning til å snakke om sitt særegne rusproblem, men samtidig gir gruppedeltagelsen mulighet for trening i mellom-menneskelige relasjoner. Deltagelse i gruppa gir også trening i kommunikasjon gjennom det å vise hverandre respekt og forståelse, samt ved å måtte ta ansvar for egne meninger.

Obligatoriske fritidsaktiviteter

Det blir laget fire ukers planer for alle avdelingene, og det skal være minst en obligatorisk aktivitet hver dag. Ideelt sett skal det settes opp en innsatt som ansvarlig for hver aktivitet. De obligatoriske fellesaktivitetene har både utvikling av gruppa og utvikling av individet som mål. Det å skape en felles forståelse og dele en felles opplevelse ansees som viktig. Gruppa skal kunne ha tilgang på felles erindringsmateriale, noe som er med på å gi medlemmene en sterkere grad av tilhørighet og trygghet. Personalet har et ansvar når det gjelder å ivareta gruppas utvikling. De skal til enhver tid ha kunnskap om gruppas kompetanse og ferdighetsnivå og kunne definere gruppas nærmeste utviklingszone. Derfor er det viktig å sørge for at det er allsidighet ang. type aktivitet (fysisk, sosial, kulturell, kreativ) slik at gruppa hele tiden opplever utvikling. Dette skal skje uten at det går på bekostning av den allsidigheten som er nødvendig med hensyn til den individuelle veksten (både opplevelsen av mestring og utfordring). På den annen side er det viktig å understreke at det enkelte gruppemedlem også har et ansvar for hvordan gruppa fungerer. Denne «ansvarsdelingen» må alle ha forståelsen av for at gruppa skal fungere som en utviklingszone.

Valg av verktøy for endringsarbeid

En teori som forstår mennesket og menneskets utvikling ut fra virksomhetsperspektivet, må som et pedagogisk prinsipp skape virksomhetsprosesser som gjør det mulig for individet å påvirke omgivelsene, forandre disse, og gjennom dette kunne forandre seg selv. Gjennom virksomheten vil individet tilegne seg de behov, evner, ferdigheter, holdninger, osv. som omgivelsene muliggjør. Dermed utvikler også den enkelte seg som personlighet. Ved å være klar over at mennesket skaper sin egen utvikling gjennom virksomhet, ligger det et stort ansvar for at det tilrettelegges et mangfold av virksomhetsmuligheter.

Målgruppen for Hassel fengsel er rusmisbrukere, og et fellestrekk hos denne gruppen er at rusavhengigheten har isolert dem fra samfunnet, familie og venner. Dersom mennesket isoleres fra det samfunnsmessige liv, reduseres også omfanget og innholdet av virksomheten. På denne bakgrunn blir det viktig for

oss å stimulere de innsatte for videre utvikling - både individuelt og samfunnsmessig. En slik endringsprosess må starte ved at isolasjonen oppheves. Vi må gripe fatt i de signalene den enkelte gir om på hvilken måte deres rusproblematikk har skapt hemninger for utvikling. Vår oppgave blir å igangsette prosesser som kan skape utvikling (fra det ytre til det indre.)

Øyvind Alnæs skriver innledningsvis i sin artikkel «Endringsarbeid i åpent fengsel» at «han ikke tror bare ett tiltak har innvirkning dersom innsatte skal bli lovlydig, men at mange faktorer virker inn». I utgangspunktet er dette et utsagn det er enkelt å være enig i. Det er viktig at vi i arbeid med mennesker opprettholder en fleksibilitet og allsidighet som ivaretar den enkeltes særegenhet. Men jeg tror det er viktig at ansatte har en bevisst holdning til *hvilke* faktorer man trekker inn i en endringsprosess. Vi må ta stilling til hvilke arbeidsverktøy som er hensiktsmessige for å skape endring. Kanskje er mye av det vi allerede gjør i dag bra og det vi trenger, er en systematisering og en metodikk som kan ivareta en faglig oppfølging? Jeg stiller meg litt skeptisk til alle «programvirksomheter» som i de siste årene har preget nytenkningen i kriminalomsorgen. Det må ikke bli slik at vi skal kaste rundt på alt vi har og stykkevis og delt ta fatt på noe helt annerledes. De ulike programvirksomhetene må settes inn i en sammenheng der helheten blir synlig for alle.

For å kunne reise et bygg er det ikke tilfeldig i hvilken rekkefølge man utfører oppgavene. Grunnmuren må være på plass lenge før man bruker malepaletten. Valg av redskaper for å oppnå endring er avhengig av hva slags «grunnsyn» anstalten har. Derfor blir det viktig hvilket verdi- og menneskesyn vi lar gi *retning* for arbeidet vårt. Virksomhetsteorien legger føringer for måten vi omgås hverandre, hvilke verdier vi skal bygge videre på, og hvordan vi må ta hensyn til at individet påvirker samfunnet og samfunnet påvirker individet. Allerede ved valg av grunnsyn har vi lagt føringer for hva type endringsarbeid vi skal drive med.

1.

For det første må teori og praksis stå i samsvar med hverandre og være tydelig for alle. Vi må gjøre det vi sier at vi skal gjøre. De innsatte som kommer til Hassel, skal vite at vi jobber etter virksomhetsteoretiske prinsipper og på hvilken måte dette får betydning for deres hverdag.

2.

Virksomhetsteorien ser mennesket som et handlende subjekt og som en skapende personlighet. Å inneha dette perspektivet betyr at vi er «pålagt» og anerkjenne andre som likeverdige. Men ikke bare det - vi er skal også se den enkelte innsatte som noe *mer* enn bare kriminell og stoffmisbruker - vi skal se *hele* den innsatte.

3.

Å se hele den innsatte vil si at vi tar hensyn til at alle mennesker har en særegen individual- og sosialhistorie. Mennesket er summen av sine historiske erfaringer med de konsekvenser det får på både godt og vondt.

4.

Mennesket er et handlende individ. Vi utfører handlinger fordi de har mening og betydning for oss. Behov og motiv er med på å styre handlingsalternativene våre.

5.

Sist, men ikke minst sier virksomhetsteorien at mennesket er dynamisk og ikke statisk. Det vil si at vi hele tiden er i endring, nærmest under konstant påvirkning. Vi er ikke bare utsatt for andres påvirkning - vi påvirker også andre konstant. Endring skjer ikke isolert, den krever samspill.

Med dette som utgangspunkt for endringsarbeid er det Hassel skal velge sine arbeidsverktøy. Kanskje kan man si at punktene ikke er til hinder for eksisterende programmer i kriminalomsorgen, men de tvinger oss til å tenke gjennom hvorfor vi gjør som vi gjør, og hva hensikten er med det.

BERG FENGSEL - OPPLÆRING TIL BEDRE LIVSMESTRING

Av fengselsbetjent Tor Arne Markussen

Berg fengsel er et åpent soningsalternativ i region sør. Fengslet er et ledd i regionens helhetlige soningstilbud med fokus på trygg straffegjennomføring og den enkelte innsattes behov for å gjøre noe med sin egen kriminalitet. Gjennom ulike påvirkningsmetoder skal den innsatte motiveres til å endre atferd.

Målrettet soning

Berg fengsel skal legge forholdene til rette for *målrettet soning* og videreutvikle det faglige innholdet i soningen slik at fengslet blir en sentral brikke i den helhetlige straffegjennomføringen i region sør.

Med *målrettet soning* menes:

Bevisst arbeid gjennom hele soningsperioden med det mål å integrere den domfelte i samfunnet og motvirke ny kriminalitet. Fullbyrdelsen skal i størst mulig grad knyttes direkte opp mot det/de lovbrudd som er begått og de problemområder som for øvrig preger den domfeltes atferd. Hovedmålgruppen for Berg fengsel er volds- og sedelighetsdømte og rusmisbrukere med forskjellig kriminalitetsbakgrunn med behov for opplæring. Andre innsatte kan også tilbys plass som et ledd i utslusing fra lukket anstalt. Berg skal i hovedsak være et utslusingstilbud for region sør, men vil fortsatt også rekruttere fra fengsler utenfor egen region.

Inntak

De fleste innsatte søker seg til Berg fengsel fra et lukket fengsel. I tillegg mottar fengslet også noen søknader fra innsatte i andre åpne fengsler og fra enkeltpersoner som venter på innkallelse til å begynne soningen. Vi vurderer søknadene i fangesaksforum og intervjuer dem som vi mener vi har noe å tilby. I intervjuet legges det vekt på den innsattes bakgrunn, forholdet til egen kriminalitet og motivasjonen for å gjøre noe med sin "livssituasjon." Den innsatte må ha gjort seg noen tanker og refleksjoner i forhold til egen kriminalitet. Diskusjonen rundt egen kriminalitet i fortid, nåtid og fremtid er avgjørende for om vi vil tilby plass. Det er viktig å bevisstgjøre og sette i gang en prosess hos den innsatte i forhold til egen kriminalitet.

Vi mottar normalt ikke innsatte som sier seg uskyldig dømt. Den innsatte kan være uskyldig, eller han er ikke i stand til å innrømme sin skyld i forhold til egen kriminalitet. Den innsatte må i intervjufasen fortelle hva han er dømt for, og hvor han selv står i forhold til egen kriminalitet. Dette kan være et svært følsomt tema i intervjufasen, spesielt i sedelighetssaker. Det er derfor viktig at den som intervjuer, skaper en atmosfære av tillit og aksept. Kontraktens innhold, ekstern individuell behandling, ekstern gruppebehandling, samtalegrupper i fengslet, skole/arbeid og fritidsaktiviteter på Berg presenteres for den innsatte og gjennomgås. Målet er å komme frem til en felles plattform, som aksepteres av begge parter, og som blir grunnlaget for videre arbeid. Klarer man ikke å komme frem til enighet under intervjuet, er sannsynligheten liten for at den innsatte kommer til Berg. Intervjuerne lager en innstilling til fangesaksforum, der den endelige avgjørelsen blir tatt. Det personlige intervjuet er ressurskrevende, men vi er sikre på at vi sparer mye arbeid på sikt fordi vi får en del innrømmelser som den innsatte ikke hadde kommet med dersom inntaket bare skulle avgjøres ved søknad og uttalelse fra det fengslet den innsatte sitter eller fra Kif. Intervjufasen er med på å kvalitetssikre at vi får ”rett mann” til Berg fengsel.

Tiltak

I soningsforløpet legges særlig vekt på fire hovedpunkter: behandling/programvirksomhet, skole/arbeid, fritid og løslatelsesfasen. Påvirkningen gjennom behandling og programvirksomhet er prioritert, men det er den rette blandingen i forhold til den innsattes behov som er viktigst. Her er hele Berg; skole, verksdrift, vakta, ledelse, innsatte, miljø, osv. med på å danne helheten i det vi jobber med. Det er balansen mellom og summen av de impulsene den innsatte får, vi håper er med på å bedre livsmestringen. Her har Berg mange positive virkemidler å spille på. Arbeidsdriften er like mye fokusert på den innsattes totale situasjon som på fag, og det gir en helt annen innfallsvinkel i påvirkningen av de innsatte. Flertallet av de ansatte i verksdriften har videreutdanning i pedagogikk.

Behandling og programvirksomhet

Ved Berg fengsel har behandlingstanken aldri vært død. Berg fengsel har lang tradisjon i behandling av innsatte. I dag foregår all individuell behandling utenfor anstalten, samt all gruppebehandling av sedelighetsdømte. Siden 1997 har vi hatt samtalegrupper for voldsdømte. Voldsgruppene er bygd på Alternativ til volds (A.T.V.) modell.

Det kreves ved inntak at alle sedelighetsdømte må gå i ekstern behandling. De fortsetter eventuelt i allerede påbegynt behandling (eksternt) eller begynner i behandling for første gang i individuell- eller gruppeterapi. Voldsdømte som ikke går i behandling, starter med å gå i samtalegruppe for voldsdømte i anstalten. Flere går i individuell behandling eksternt og i samtalegruppe i fengslet samtidig, Det er et nært samarbeid med de eksterne behandlerne.

Vi driver også innføringsgrupper og rusgrupper. Innføringsgruppene gir nye innsatte riktig informasjon om muligheter og begrensninger under oppholdet. De er en viktig treningsarena for dem som skal gå i samtalegruppe eller behandling senere i soningen. Gruppelederne er rekruttert fra fengselsbetjentene, verksbetjentene og sosialkonsulentene i anstalten. Når gruppelederne er rekruttert fra forskjellige faggrupper, ”tvinges” alle til å ta stilling og hensyn til programvirksomheten. De blir også et tverrfaglig bindeledd mellom de forskjellige fagmiljøene. Det er svært viktig at personalet blir kontinuerlig informert og oppdatert om programvirksomheten, slik at alle føler de vet hva som foregår i og rundt gruppene. Gjentatte og klare signaler må gis fra ledelsen gang på gang, slik at ikke ukulturer får lov til å vokse i anstalten rundt behandling og programvirksomhet. Anstalten prioriterer behandling og programvirksomhet høyest, derfor må våre holdninger stå i stil med dette. Det er anstaltens mål at så mange som mulig kjenner til og er med på å støtte opp under behandlingen og programvirksomheten. Det er svært viktig at vi har en felles holdning og signaliserer den til hverandre og til de innsatte.

Kontaktbetjent

Ved ankomst til Berg fengsel får den innsatte tildelt kontaktbetjent. Den innsatte blir plassert på skole eller i arbeid etter hva som er blitt avtalt i intervjuet. Det blir skrevet kontrakt om forhold og plikter på Berg, for eksempel frivillige urinprøver. Så raskt som mulig har kontaktbetjenten de første samtaler med den innsatte for å bli kjent og ordne opp i praktiske ting rundt overføringen til fengslet. Arbeidet med framtidsplanen starter for den innsatte med støtte fra kontaktbetjenten. Den innsatte og kontaktbetjenten bruker framtidsplanen som et styringsverktøy.

Innholdet i kontaktbetjentarbeidet varierer i forhold til den innsattes ønsker, behov og muligheter. Vi søker et samarbeid med det utgangspunktet at den innsatte selv er ansvarlig for egen situasjon og sine målsettinger.

Kontaktbetjenten tar her hele tiden ”puls” på den innsatte, gir hjelp og råd der det er nødvendig. Kontaktbetjenten er bindeleddet til ansvarsgruppa, han/hun forbereder vedlegg til søknader, berammer møter sammen med den innsatte og følger opp avtaler utenfor fengselet i forbindelse med arbeid, skole, behandling og fritidsaktiviteter. Betjenten følger videre opp eksisterende nettverk og prøver å hjelpe til med etablering av nye dersom det er nødvendig. Det kan for

eksempel være å bidra til å rette opp et dårlig forhold til barn, familie, sosialkontoret eller etablere ny kontakt med Kif mot slutten av soningen. Kontaktbetjentene har ca. 4- 5 innsatte hver. Intensiteten i arbeidet er veldig avhengig av hvor i soningsforløpet den innsatte befinner seg og hvilke utfordringer den innsatte står overfor.

Ansvarsgruppe

Ansvarsgruppen etableres innen 3 uker etter at den innsatte har kommet til Berg. Ansvarsgruppen består av den innsatte, sosialkonsulent, kontaktbetjent og en representant fra skole eller arbeidssted. Fritidsleder innkalles ved behov. Ansvarsgruppen skal være den innsattes ”personlige råd”. Det er svært viktig at denne gruppen er tverrfaglig, slik at de råd som blir gitt og de innstillinger som gies videre til fangesaksforum (anstaltsråd), er diskutert på et bredt grunnlag. Når framtidsplanen er ferdig gjennomarbeidet og gjennomgått sammen med kontaktbetjenten, innkalles det til ansvarsgruppemøte. Planen gås igjennom i detalj og godkjennes. Den skal evalueres hver 3. måned i ansvarsgruppa

Arbeidet fordeles i ansvarsgruppa, men i størst mulig grad må den innsatte selv ta ansvar for at det som blir avtalt, blir gjort. Hyppigheten av ansvarsgruppemøtene er avhengig av hvor i soningsforløpet den innsatte er og hva som til enhver tid dukker opp. Den som ønsker møte, tar selv initiativ til innkalling. Det skjer ofte at ansvarsgruppa blir utvidet med representanter fra sosialkontor, trygdekontor, a-etat, Kif etc.

Nettverk

Berg skal være et bra sted å besøke for representanter for innsattes sosiale nettverk. Den innsatte får anledning til å motta besøk på eget rom 6 timer i helgen. Vi prioriterer hjemmebesøk når den innsatte har lang tid til permisjonstid. Det er viktig å holde kontakt, gjenopprette og søke nytt nettverk for den innsatte. I en rekke tilfeller har fengslet og den innsatte i samarbeid med barnevernet bidratt til å etablere samværsavtaler med barn.

Skole og verksdrift

Skole- og verksdriftsavdelingene har grunnskole, videregående tilbud med mulighet for studiekompetanse, selvstudier, grunnkurs og V.K.1 innen en del faggrupper. Tilbudet vil variere noe fra år til år avhengig av behov. Vi kan alternere mellom grunnkurs og VKI og i noen grad endre tilbudet om fagretning. Innsatte som er i permisjonsordning, kan få muligheten til å gå på skole utenfor anstalten. Arbeidsdrift/verksdrift har tilbud om arbeid innen landbruk, kjøkken, vedlikehold/drift, mekanisk (bil, sveising, dreining) og data. Det er et godt samarbeid mellom verksdrift og skoleavdelingene, og mange av de innsatte tar delkurs ved flere avdelinger. Det er også anledning til å ta fagbrev innenfor flere faggrupper.

Skolen og verksdriften kartlegger den innsattes ståsted og forutsetninger. Lærerne prøver å skreddersy et tilpasset opplegg. Mange innsatte har et anstrengt forhold til skolen fra tidligere, og det er derfor svært viktig at opplegget ikke er for ambisiøst. Evnen til å mestre og prestere nye ting må bygges forsiktig opp. I mange tilfeller fører det til en oppblomstring og gir økt motivasjon og selvinnsikt.

Fritid

Fritidssektoren prøver å tilpasse aktivitetene til de innsatte, men aktivitetene bør være målrettet og gi tilbud til alle. Vi prøver å bruke det lokale foreningslivet til målrettede aktiviteter for de innsatte. Interesser og hobbyer er viktige inngangsporter til nye venner i et nytt miljø. Det er viktig å utnytte de kunnskapene den enkelte innsatte har, som for eksempel; lede datakurs, arrangere fluebinderkurs og lede trim osv.. Mange vet ikke hva de skal gjøre i fritiden og er ikke vant til å disponere denne tiden på en god måte.

Treningsopplegg som over tid fører frem til et mål er viktig ; for eksempel å sykle Birkebeinerrittet. I 2001 gjennomførte 8 innsatte dette opplegget. De beste aktivitetene er ofte der de innsatte yter en innsats for andre. Det kan være for andre innsatte eller for foreninger utenfor fengslet. Eksempler her er arbeid med multihandikappede, dugnadsturer for Den Norske Turistforening, dugnad for Vestfoldfestspillene og hjelpe Bymisjonen med dyr og vakthold ved julekrybben. Innsatte er også med på å arrangere den årlige Bergmarsjen med 200 – 300 deltagere fra hele Østlandet.

Løslatelse

Ved løslatelse er overgangen til Kif en naturlig del av det arbeidet som startet i fengslet. Utviklingen under soningsoppholdet blir gjennomgått sammen med den innsatte og representant fra Kif. Løslatelsesvilkårene blir diskutert slik at alle har hatt muligheten til å uttale seg. Kontakt med tilsynsfører opprettes flere måneder før løslatelse. Under permisjoner avlegger den innsatte besøk hos den fremtidige tilsynsføreren for at de skal bli kjent og bygge opp en positiv relasjon til det ”egentlige” tilsynet begynner.

Opplæring til bedre livsmestring

Historie

Fra 1951 var Berg en arbeidsskole. Opplæringsbegrepet på Berg var da først og fremst knyttet til arbeidstrening og undervisning. Lovbytere helt ned til 14-årsalderen ble dømt til å utholde straff i arbeidsskolen, og tanken var allerede den gang at ungdommene skulle oppdras gjennom arbeidstrening og

skoleundervisning. Skoleundervisningen gjorde sitt virkelige store inntog i fengsler omkring 1970 da kommunene fikk ansvaret for fengselsundervisningen. På Berg innebar dette en ytterligere styrking av den allerede etablerte undervisning. Arbeidsdriften og opplæringen knyttet til arbeidsplassene ble i denne perioden ikke i like stor grad vektlagt. Det virker som om det utover i 80 – 90 årene var skoleundervisning som var prioritert i opplæringsperspektivet.

Helhetstenkning

Prosjektet for samarbeid mellom skole og arbeidsdrift startet omkring 1988-89 og tok sikte på etablere et tverrfaglig samarbeid mellom skolen og arbeidsdriften med målsetting om et komplett utdannings- og arbeidstilbud. I løpet av 90-årene kom vi svært langt i denne prosessen. Flere av de ansatte i arbeidsdriften fikk pedagogisk tilleggsutdannelse for i enda større grad kunne ta del i undervisningen knyttet til fagområdet. Erfaringene med dette samarbeidet er svært gode.

Dette var imidlertid ikke nok. Målsettingen var at alle faggruppene i fengslet skulle være involvert i samarbeidet med og om den innsatte. I 1993 ble derfor oppmerksomheten rettet mot fengselsbetjentgruppen på Berg. Det var en erkjennelse om at denne gruppen var forsømt, og at betjentene følte seg akterutseilt i forhold til faglig utvikling. En beslutning ble tatt om at det skulle gjennomføres et betjentutviklingsprosjekt, hvor kontaktbetjentordningen og framtidsplanlegging skulle stå sentralt. Prosjektet ble gjennomført over en periode på ca. ett år, og resultatet av arbeidet ble at man kom i gang med kontaktbetjentordningen og framtidsplanleggingsarbeidet.

Sosialkonsulentene i fengslet har alltid hatt en sentral rolle i det faglige arbeidet. Tilbakemeldingen fra denne tjenesten var at det nå var viktig å tenke tverrfaglig. Sosialkonsulentene foreslo å opprette en ordning med ansvarsgrupper rundt den innsatte. Her skulle fangen være i fokus og selv delta på møtene. Hensikten var bl.a. å tydeliggjøre målsetting for endringsarbeidet og skape god oversikt for både ansatte og innsatte.

Opplæring til bedre livsmestring

For å skape endring hos andre må vi begynne med oss selv. Først og fremst må vi ha tro på det vi gjør. Vi kan ikke gjøre en god jobb uten å involvere oss og møte både kolleger og innsatte med respekt. Det humanistiske menneskesynet som innebærer grunnleggende respekt for det enkelte mennesket uansett tidligere handlinger, ligger til grunn for vårt arbeid. Vi er eklektiske i valg av metode fordi den må tilpasses den enkelte innsatte.

I begrepet ”livsmestring” ligger det mange muligheter og utfordringer. Mange innsatte mestrer livet sitt bra. Det er bare en liten del som ikke fungerer, og som

har fått store konsekvenser for dem. Andre sliter med komplekse og tilsynelatende uovervinnelige problemer. Det er viktig å ta vare på det som fungerer godt. Det innebærer forbedring av eksisterende ferdigheter og læring av nye. Innsatte må kunne analysere forskjellige problemstillinger som er relevante for dem og treffe forpliktende valg. Opplæringen må ikke være for omfattende, men oppnåelig og realistisk i forhold til den enkeltes ståsted. Samtidig må vi legge vekt på at tilbudet ved anstalten er utfordrende nok for at den innsatte skal ha noe å strekke seg etter og se muligheter i fremtiden. Dette er en fin balansegang, men vi mener at ved å integrere de faglige tiltakene på en bedre måte har vi kommet et godt stykke på vei. Et godt soningsmiljø er en forutsetning for at innsatte kan stå bedre rustet til å møte hverdagen igjen. Vi har stor tro på at arbeidet vårt gir resultater, men det er ikke foretatt noen empirisk undersøkelse som bekrefter dette. Vår erfaring er at et opphold på Berg fengsel har bedret livskvaliteten for mange innsatte.

Fremtidige perspektiver

Faglige tiltak

I fortsettelsen av det nyttige kontaktbetjentopplæringskurset vi hadde, må vi legge mer vekt på samtaletrening. Samtalene må være mer målrettet enn i dag, og vi må bli flinkere til å motivere innsatte til å forbedre sin livskvalitet. Eksisterende behandlings- og programvirksomhet må opprettholdes og utvides. Programmene En Til En og Brotsbrytet er under vurdering. Vi trenger et program som en naturlig fortsettelse av framtidsplanarbeidet. Målet må være at opplegget ved Berg skal gi alle innsatte et relevant tilbud i forhold til sin egen situasjon.

Kvalitetssikring og brukervedvirkning

Et eksempel: I intervjufasen forteller den innsatte at han har store rusproblemer. Etter inntak på Berg begynner han på kokkeskolen. Han klarer seg svært bra på skolen og avlegger ingen positive prøver. Han blir snart en ressurs på brakka og på skolen. Han blir spurt om å være med i et rusprosjekt i samarbeid med politiet rettet mot ungdomskolene – ”Fra bagatell til helvete”. Tilbakemeldinger fra dette arbeidet er svært gode. Han avlegger eksamen på kokkeskolen med utmerkede resultater. Året etter begynner han på kokk- og stuertskolen og gjør det fortsatt meget bra. Det begynner å nærme seg eksamen og løslatelse. Den innsatte sprekker og avlegger positiv urinprøve. Han tar eksamen med flotte resultater, men havner på kjøret rett etter løslatelsen. Hvordan kunne dette hende? Han hadde alle forutsetninger for å klare seg bra i livet?

Et slikt eksempel gir grunn til ettertanke. Er vi flinke nok til å holde oss til målsettingen vi ble enige om ved starten av soningen? Ett av problemene er at vi

sannsynligvis lett kan miste noe av målperspektivet av syne under soningsoppholdet. Å beskrive soningsprosessen bedre og gjennomføre den etter oppsatt plan, er en utfordring. Bare slik kan det skje en bedre kvalitetssikring av arbeidet vi gjør. I tillegg bør innsatte bedre komme til orde gjennom tilbakemeldinger under oppholdet. Ved løslatelse bør det være et standardisert evalueringsopplegg. Dette kan bidra til at vi som ansatte lærer mer, samarbeider bedre og utvikler oss videre for å gjøre anstalten bedre for både innsatte og ansatte.

BLANT MENNESKER BLIR MENNESKET MENNESKE

Av fengselsbetjentene Kari Tvedt, Asbjørn Moss, Roar Andersen og Trond Johannesen, Osterøyavdelingen

Avdelingen

Osterøyavdelingen, som tidligere var en spesialskole inntil 1981, ligger på en liten øy, Ulvsnesøy, i Osterøy kommune ca. 5 mil øst for Bergen. Avdelingen har plass til 30 menn.

De innsatte er fordelt på syv boenheter med fra 4-6 innsatte. Fem av boenhetene er eneboliger. Hovedhuset har i tillegg to leiligheter. Den ene leiligheten er introduksjonsbolig. Her bor alle ny innsatte en kort tid før de blir plassert i en av de andre boenhetene. Formålet med oppholdet i introduksjonsboligen er at den innsatte skal bli trygg på omgivelsene og bli kjent i miljøet. Den innsatte kan komme med ønske om hvor han vil bo. Det gis veiledning i husstell og hygiene.

Denne boformen er selve grunnlaget for en normaliseringsprosess. De innsatte får et hjem lik folk flest og får råderett over dette hjemmet. Boligen med stue, kjøkken, soverom, bad og kjeller gir en ramme rundt den innsatte som har kvaliteter av stor betydning. Den enkelte beboer har oversikt over huset som gir en trygg avgrensing til verden ute. Små grupper er med på å skape en oversiktlig situasjon.

Det sosiale livet i boligene er en sentral miljøfaktor i avdelingen. De innsatte har god evne til å tilpasse seg. Reglene for arbeidsdeling i boenheten går stort sett bra, og opplevelsen av fellesskapet blir stadig styrket gjennom fellestiltak - gjerne i forbindelse med å stelle i stand et godt måltid. De fleste konflikter i boligene ordnes underveis av beboerne. Konflikter av noe mer alvorlig karakter søkes løst ved at de selv blir pålagt å finne løsninger. Dette lykkes som oftest. Makter de ikke dette, holder betjenten husmøte der konflikten bearbeides og løses.

Innsettelse etter søknad

Innsatte som ønsker å sone straffen sin i Osterøyavdelingen, må søke om plass. Vi har gått fra å ha en bestemt målgruppe til å ha et bredere spekter av innsatte og kriminalitetsbakgrunn. En større variasjon i alder har også en positiv miljøeffekt.

Kontraktsoning

Osterøyavdelingen er en kontraktsavdeling som har som formål å bekjempe rusmiddelmisbruk blant innsatte. Det legges særlig vekt på å skape et miljø som er fritt for narkotika og andre rusmidler. Gjennom kontrakten forplikter den innsatte seg til å avholde seg fra alle former for rusmidler og dopingpreparater. Han har gitt sitt samtykke til jevnlig urinprøve og alkoholkontroll. Den innsatte har også i allmøte gitt sine tillitsvalgte fullmakt til å rapportere brudd på dette punktet i kontrakten.

Den viktigste kontrollen er nærhet mellom ansatte og innsatte. Nærhet og arbeid med tillit hører sammen. Utviklingen av tillit er en sentral prosess. Senere må tilliten bekreftes på nytt og på nytt. Høy «dynamiske sikkerhet» er en viktig faktor for å unngå svikt. Angsten for unnvikelse er tonet ned. Unnvikelse innebærer ingen dramatik fordi den innsatte ferdes allerede nokså fritt i samfunnet.

Soning i åpent fengsel bygger på at den innsatte avfinner seg med straffen, frihetsberøvelsen, og gjennomfører denne etter avtale med fengslet. Straffen består i at den innsatte mister sin frihet over en periode. Ved Osterøyavdelingen består straffen i at den innsatte må oppholde seg på øya innenfor de rammer og regler som gjelder. Straffen er verken mer eller mindre.

Grunnsyn: ”Normalitets” - pedagogikk

”..... Gjennom opplæring og ettervern, kombinert med et allsidig sosialpedagogisk tilbud der bl.a. idrett og andre fritidsaktiviteter utgjør en viktig del, bør man søke å følge den innsatte fra fengselet til samfunnet.....”

Sitatet er hentet fra mandatet til fengselsprosjektet den gang avdelingen ble opprettet. Det gir klare signaler om at avdelingen skal ha et pedagogisk program. Henvisning til et sosialpedagogiske tilbud innebærer at man legger vekt på oppdragelse til et sosialt liv og ønsker å fremme de egenskaper som gjør en person skikket til å leve i samfunnet med andre mennesker. Avdelingen ser på all virksomhet i avdelingen som del av et sosialpedagogisk tilbud. Det er kunstig å skille ut noen tiltak som spesielt sosialpedagogiske, fordi alle tiltak har som felles mål å føre den innsatte frem til et liv uten kriminalitet.

Det er mulig å arbeide til fordel for den kriminelle, men mot kriminalitet. I praksis betyr det at den innsatte må hjelpes til å bygge opp en ny identitet som ikke-kriminell. I første rekke må han få mulighet til å reparere sitt ødelagte tillitsforhold til medmennesker og samfunnet. Dette kan bare skje dersom de innsatte blir møtt med full respekt som individ. Den innsatte må selv ta ansvar for sin egen utvikling. Han må selv planlegge sin løslatningssituasjon og sin fremtid. Han må selv identifisere seg med og få et eierforhold til tiltak som

krever forarbeid og vilje til gjennomføring. Fengselets oppgave er av bistandsmessig karakter med en vilje til å tro at den innsatte mener alvor med å ville gjøre noe med livet sitt. Ansvar og tillit må bygges opp i avdelingen, men ha samfunnet ute som mål. Det forutsetter og medfører stor grad av nærhet i samhandling mellom innsatte og ansatte. I fellesskapet mellom de to gruppene lar man menneskeverdet overskygge den formelle status.

Avdelingen har søkt forankring i grunntaker som gir mer overordnede mål å forholde seg til. Disse bekreftelse på mål og valg av virkemidler finnes både i konsekvenspedagogikken og i Hasselapedagogikken. Selv om det er få fellestrekk mellom disse retningene, dreier det seg om de samme grunnprinsippene, nemlig læring, påvirkning og utvikling. Vi er også bevisst på nødvendigheten av å kombinere konsekvenstenkning med ivaretagelse av myke og ”varme” verdier.

Hasselapedagogikken ble utviklet i Hasselakollektivene i Sverige, kollektiv for rusmisbrukere. De bygger på en tvangsutøvelse i forhold til den enkelte, tvang til frihet, som etter tid utvikler seg til en stigende frivillighet til oppholdet i kollektivet. Hasselakollektivene synes først og fremst å bygge på menneskelig nærhet, omsorg og varme. Samtidig blir den enkelte åpent konfrontert med sine svik, sine feil og svakheter. Det foregår en sterk holdningspåvirkning i retning av demokrati, solidaritet og felleskap med avsky for rusgift og kriminalitet. Oppholdet er treårig og bygger systematisk opp vennskap, samhold og vedvarende omsorg.

Konsekvenspedagogikken er utformet av Jens Bay. Hans utgangspunkt er at et menneske gjennom sine handlinger forteller hvem det er, og hva det står for. Han lærer den enkelte å bære konsekvensen av sine handlinger og sine valg. Skolen opererer med tre absolutte krav – fravær av kriminalitet, fravær av narkotika og fravær av vold. Den som bryter ett av disse kravene har selv valgt å forlate skolen.

Fellestrekk ved virkemidlene i Osterøyavdelingen er å gi de innsatte opplevelser, erfaringer og innsikt som ”vanlig” (ikke-kriminell) ungdom får. På vesentlige områder som boform, fritidstiltak, skolegang og arbeidserfaring har avdelingen lagt seg nær opp til det som er vanlig ellers i samfunnet. Målet er å sette de innsatte i stand til å ta konsekvensene av sine egne valg og handlinger og skaffe seg en identitet som ikke-kriminell. ”Normalitets”-pedagogikk er i korthet ansvarliggjøring gjennom tillit og respekt.

Avdelingen legger betydelig vekt på sosialpedagogiske oppgaver i en åpen og fleksibel boform. Den innsatte får hjelp og trening i å mestre en selvstendig bosituasjon og å lære hensiktsmessige kontaktformer med andre mennesker. I

avdelingen er det felles lunsj/middag hvor innsatte, personalet og lærerne spiser sammen som på en normal arbeidsplass. Dette krever at det skapes et miljø der innsatte og ansatte kan møtes i relasjoner bygd på gjensidig respekt, tillit og menneskelig kontakt. I en slik situasjon vil bruk av uniform ikke passe inn. Vi tror at det kan skapes en uønsket avstand mellom innsatt og ansatt fordi uniformen representerer det formelle som instruksjer og reglement. Dette virker forstyrrende i en miljøterapeutisk sammenheng. Den innsatte vil forholde seg til uniformen og det den representerer, og ikke til personen.

Kontaktpersonarbeidet

Fengselsbetjentene som arbeider i avdelingen, er kontaktbetjenter. De er organisert i team med 2-3 kontaktbetjenter som er knyttet opp til boenhetene. Teamene blir veiledet av sosialkonsulent og førstebetjent.

Kontaktbetjenten har et særlig ansvar for å følge opp den enkelte innsatte under soningen. Han/hun er den innsattes nærmeste rådgiver og bindeledd til andre hjelpeinstanser i og utenfor avdelingen. Den innsatte velger selv, men kontaktbetjenten er med på å legge forholdene til rette for at den innsatte skal se muligheter og derav ønske å endre sitt livsmønster. En viktig del av arbeidet er å sette grenser. Innsatte skal gis ansvar for egen utvikling. Osterøyavdelingen vektlegger individuell progresjon og pålegger ikke andre begrensninger enn det lovverket tilsier og selve frihetsberøvelsen medfører. Den innsatte skal bli bevisst sin egen livssituasjon og trenes til å vurdere alternativ atferd. Gjennom rådgiving og veiledning iverksettes tiltak som styrker evnen til å møte en fremtid uten ny kriminalitet.

Kontaktbetjenten følger opp innsatte som blir overført til lukket fengsel. Han skriver også en oppsummering av soningsforløpet ved løslatelse. Denne blir sendt til det fengselet hvor den innsatte ble overført fra. Slik at de kan få en tilbakemelding om hvordan det har gått.

Arbeid med framtidsplanen

Hensikten med framtidsplanlegging er at den innsatte skal sikres en målrettet og strukturert straffegjennomføring ut fra individuelle behov. Det legges mer vekt på å skape kvalitet i samarbeidsprosessen enn utarbeidelse av et omfattende plandokument. Målet er å motivere den innsatte til å arbeide med de problemområdene som kan relateres til hans kriminalitet. Prosessen skal fremme læring i forhold til å tenke langsiktig, se konsekvensene av handlinger og treffe ansvarlige valg. Den innsatte skal gjøres i stand til å dra nytte av de tilbud som finnes, både under soning og etter løslatelsen.

Nettverksarbeid

Fritids- og kulturtilbudene ved avdelingen skal være et ledd i rehabiliteringen, normalitetstanken og tilbakeføring til ordinære fritidstilbud ute i samfunnet. De skal også styrke det sosiale fellesskapet på "øyen". Derfor er det viktig at den innsatte deltar aktivt. Enkelte arrangementer må alle i avdelingen ta del i når det gjelder planlegging, gjennomføring, deltaking og/eller etterarbeid. I samarbeid med ansatte og innsatte arbeider fritidsleder med å tilrettelegge aktiviteter både for enkelt innsatte og grupper innen friluftsliv, idrett og kultur, både på og utenfor "øyen". Selv om det er lagt opp til mange aktiviteter i avdelingen, er det først og fremst den innsatte som må påvirke sin egen hverdag under oppholdet. Nærmiljøet blir aktivt benyttet. Innsatte deler ut ved til pensjonistene. Vi arrangerer fiskefestival, Ulvsnesøycup i fotball og barneskolen markerer Lucia på "øyen".

For å gi de innsatte mulighet til å opptre i sosiale sammenhenger utenfor øya, er det etablert et tett samarbeide med Kalfarhuset. Det er et støtte-, kontakt- og miljøsentert for ungdom som har gjennomført behandling i institusjon eller som soner/eller har sonet fengselsstraff. Målet er å hindre tilbakefall til rus og kriminalitet.

Besøk

Besøk til innsatte er et viktig bidrag til normalitet og til å ivareta relasjoner til familie og venner. Avdelingen kan tilby en gunstig besøksordning. Vi har besøksdager lørdag og søndag og på bevegelige helligdager. Innsatte er sammen med de besøkende hele dagen. Sammen har de anledning til å benytte seg av fritidstilbudene på "øyen". Innsatte er ansvarlig for å informere om gjeldende regler som har betydning for gjennomføringen av besøket. Besøkshuset på Tangen er et unikt tilbud til innsatte med familie, og her kan den innsatte få familien på overnattingsbesøk.

Arbeidsdrift/Skole

De innsatte er sysselsatt i driften eller går på skole. På "øyen" er det ulike bygninger som de innsatte er med på å vedlikeholde. Vi har også et lite gårdsbruk. De innsatte som ikke arbeider i driften, går på skole. Skolen underviser i fag fra ungdomsskolen og har grunnkurs mekaniske fag, grunnkurs kokk og videregående kurs i allmenne fag. Åsane Videregående Skole som har ansvar for undervisningen, har egen avdeling i fengselet.

Programvirksomhet

Osterøyavdelingen driver i perioder med prosessorienterte samtalegrupper med hovedvekt på rus og kriminalitet. Tilbudet gis til innsatte med større rusproblemer, og det er en forutsetning at de arbeider med egne problemer i tilknytning til rus og kriminalitet. Gruppen driver ikke behandling/terapi, men

gir deltagerne mulighet til å dele sine positive/negative erfaringer med andre og på den måten bli bevisst sin situasjon og de mål de har for framtiden. Avdelingen tilbyr også kurs i ”Ny Start”.

Brukermedvirkning

Det er den enkelte innsatte som må stå i sentrum for det avdelingen driver med. Dette oppnår vi ved å ta innsatte med på råd. Den viktigste påvirkningsarenaen er tillitsmannsordningen. Hver boenhet velger sin tillitsmann, og i tillegg velges det en hovedtillitsmann som blir formann i tillitsmannsutvalget. Dette utvalget tar opp ulike saker som har betydning for de innsatte. Det arrangeres jevnlig allmøter hvor den strukturelle meningsutveksling mellom personalet og innsatte foregår. Innsatte har også deltatt på seminarer sammen med ansatte.

Litt om fremtiden

Det har i den senere tid vært fokusert på at kostnadsnivået ved avdelingen er for høyt. Den viktigste årsaken er avdelingens egenart som øy og avhengighet av båttransport. Likevel mener vi at Osterøyavdelingen med sin spesielle profil er et ”annerledes” fengsel med mange muligheter. Det finnes ikke måleinstrumenter som kan måle om vi gjør en god jobb, men alle tilbakemeldingene og hilsener vi får fra innsatte som for lengst er løslatt, er med på å gi oss motivasjon i arbeidet. For å få ned kostnadsnivået jobbes det nå aktivt for å utvide kapasiteten. Samtidig må vi arbeide for at dette ikke skjer på bekostning av innholdet i soningen.

For å skape handlingskompetanse må vi være bevisst at den viktigste kunnskapen menneskene får, er når vi lærer med hele vår personlighet, holdninger og forventninger. Denne prosessen foregår hele livet og utvikles i sammenheng med andre. I alle miljøer er det noe nytt å lære. Vi er alle med på en livslang læringsprosess.

I arbeidet med dette dokumentet er det i all hovedsak brukt interne dokumenter. Hasselakollektivet: <http://www.hassela.se/huk/kollekti.htm>
Kaldfarhuset <http://home.sol.no/kalfar/?noframe>